

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari

Meri Antika¹, Puji Isyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 04, 07, 2024
Disetujui 05, 07, 2024
Diterbitkan 06, 07, 2024

Kata kunci:

Management;
Human Resources;
Organizational Culture;
Performance

ABSTRACT

The aims of this research to determine and analyze the influence of organizational culture on the performance of Cengkong II Elementary School teachers in Kecamatan Purwasari. The research was carried out with the research objects being all teachers at SDN Cengkong II. The variables observed in this research are organizational culture and performance. This research analyzes data using the SPSS program. Data analysis includes simple linear regression, descriptive analysis, quantitative analysis, validity test, reliability test, and hypothesis test. The research results show that organizational culture factors have a significant influence on teacher performance at SD Negeri Cengkong II in Kecamatan Purwasari. Apart from that, organizational culture factors have a partial influence on teacher performance at SD Negeri Cengkong II, Kecamatan Purwasari.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespondensi:

Meri Antika
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: mn21.meriantika@mhs.ubpkarawang.ac.id

Cara Sitasi Artikel ini dalam APA:

Antika, M., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(2b), 687~693. <https://doi.org/10.35870/ljit.v2i2b.2834>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kontribusi aktif mereka dalam menjalankan kegiatan organisasional. Kualitas menjadi faktor utama dalam kesuksesan berbagai kegiatan pembangunan, baik yang bersifat fisik dan non-fisik., upaya pendidikan formal dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti yang sudah ditetapkan oleh lembaga pendidikan Madrasah. Kontinuitas dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia diperlukan bertujuan untuk generasi muda dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan. Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses meningkatnya mutu pendidikan harus siap untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas Pendidikan harus dimiliki oleh seorang guru. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, perhatian yang besar harus diberikan pada peningkatan jumlah dan kualitas guru. Oleh karena itu, untuk mendukung kinerja pengajar, dibutuhkan juga lingkungan sekolah yang baik dan hubungan yang baik antara semua orang di sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa, sangat penting.

Menurut (Sari et al., n.d.) Budaya organisasi dianggap sebagai faktor yang sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Ini karena kualitas pendidikan seringkali ditentukan oleh perilaku individu dalam organisasi. Perilaku ini tercermin dari prinsip dan standar organisasi yang selalu mengutamakan mutu. Budaya organisasi dalam konteks pendidikan mencakup aktivitas dan aturan kerja yang berlaku di sekolah. Budaya ini mengacu pada gagasan bahwa sifat, kebiasaan, kekuatan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi memengaruhi perilaku kerja di sekolah.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peningkatan kinerja guru sangat dibutuhkan termasuk di SDN Cengkong II, sangat penting mengingat tantangan pendidikan global yang semakin ketat. Kinerja guru mencerminkan pencapaian dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan kedisiplinan.

Perhatian terhadap permasalahan seputar kinerja guru di sekolah ini menunjukkan bahwa kualitas guru memainkan peran kunci dalam mencapai keberhasilan. Kontribusi guru berdampak signifikan terhadap kemajuan atau kemunduran sekolah, tergantung pada tindakan dan perilaku mereka. Faktor-faktor seperti motivasi, kemauan untuk bekerja, dan dukungan dari sekolah memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, guru harus mengerti dengan jelas tanggung jawab mereka, target kinerja yang harus dicapai, serta memiliki kemampuan untuk mengevaluasi keberhasilan mereka sendiri berdasarkan indikator yang jelas (Puspita Sari et al., 2021).

Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kualitas kinerja guru akan meningkat sejalan dengan peningkatan budaya organisasi di sekolah. Adanya lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan mendorong kinerja guru menjadi lebih baik, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan standar pendidikan. (Fitrianis et al., 2023) Mendefinisikan budaya organisasi membentuk pola kepercayaan, nilai, sikap, dan kebiasaan individu atau kelompok, yang memengaruhi cara mereka bekerja dan praktik operasional yang diterapkan di dalam sebuah organisasi.

Dengan menggunakan standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja guru dapat dievaluasi dan diukur dengan mudah. Sulit untuk menilai kinerja organisasi atau individu secara efektif jika tidak ada tujuan dan target pengukuran yang jelas. Fokus harus ditempatkan pada pengembangan SDM agar tercapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru. Dengan dukungan dari SDM dan teknologi yang terdapat di sekolah, pendidik dapat memenuhi tanggung jawab mereka untuk mendidik siswa dengan baik (Fitrianis et al., 2023).

Hasil pengamatan di SD Negeri Cengkong II menggambarkan beberapa fakta terkait budaya organisasi sekolah. Salah satunya adalah adanya kehadiran guru yang kurang sesuai dengan jadwal dan ketidaktepatan waktu dalam pengerjaan tugas-tugas seperti koreksi pekerjaan rumah siswa. Ketidaktepatan waktu ini mencerminkan budaya organisasi yang terjadi di sekolah. Budaya organisasi memiliki dampak baik dan buruk terhadap kinerja guru.

Dengan menerapkan budaya organisasi di sekolah, semua warga sekolah harus mengikuti dan menyesuaikan diri dengan standar yang berlaku. Ini adalah karakteristik sekolah yang membantu meningkatkan kinerja guru dan karyawan lainnya. Penginternalisasi prinsip-prinsip organisasi sekolah menghasilkan loyalitas dan komitmen yang lebih besar terhadap sekolah, yang menghasilkan kinerja guru yang lebih baik (Hasil et al., n.d.).

2. KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen seperti yang disebutkan oleh George R. Terry dikutip dari (Na'im, 2021) mengatakan bahwa manajemen adalah tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan melalui upaya orang atau bersama-sama. George R. Terry dikutip dari (Hasbi, et al., 2021), mengatakan bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat tugas utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keempat tugas manajemen ini disebut POAC.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka mengintegrasikan dan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Meskipun organisasi dilengkapi dengan mesin-mesin berteknologi tinggi dan sumber daya informasi yang melimpah, namun tanpa kualifikasi dan kemampuan yang memadai dari sumber daya manusia, semua itu tidak akan bermakna (Jannah Miftahul, 2021).

Budaya Organisasi

Sulaksono (2019:4) mengatakan bahwa istilah "budaya organisasi" mengacu pada nilai-nilai yang mendorong sumber daya manusia untuk bertindak dan melakukan apa yang harus mereka lakukan di dalam organisasi. Menurut Moeljono (2005:2), budaya organisasi biasanya mencerminkan prinsip filosofis yang menjadi pedoman bagi karyawan untuk bertindak, dan ini biasanya dimanifestasikan dalam peraturan resmi dan kebijakan perusahaan. Menurut Novziransyah (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola kepercayaan fundamental yang ditemukan, dibentuk, atau dikembangkan oleh suatu kelompok di dalam organisasi.

Kinerja

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai menciptakan kinerja sebagai hasil atau pencapaian kerja dalam periode tertentu. Kinerja ini mencerminkan prestasi seseorang atau kelompok di dalam sebuah organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian kerja baik dari segi mutu maupun kuantitas yang diperoleh oleh tenaga kerja selama menjalankan tugas mereka, dan ini tergantung pada tingkat pertanggungjawaban yang diberikan kepada mereka (Daniel Dami et al., 2022).

Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian berikut dapat digambarkan berdasarkan kajian teori dan empiris yang diusulkan:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis/Proposisi

Berdasarkan paradigma penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menentukan rumusan masalah penelitian ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja guru di SD Negeri Cengkong II di Kecamatan Purwasari, Kabupaten Karawang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pemilihan lokasi penelitian adalah SD Negeri Cengkong II yang terletak di Kecamatan Purwasari, Kabupaten Karawang. Responden penelitian ini adalah guru senior yang telah mengabdikan waktu bertahun-tahun di sekolah, serta para guru baru yang membawa energi segar dan perspektif baru ke dalam lingkungan kerja.

Tabel. 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item Kuesioner
Budaya Organisasi (X)	Karakteristik Individu	Kepatuhan terhadap perintah pimpinan, orientasi pekerjaan, standar nilai dan norma, kualitas interaksi dengan pimpinan.	Likert	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15
Kinerja (Y)	Evaluasi Kinerja	Kualitas kerja, ketercapaian target kerja, ketepatan waktu, pencapaian sasaran, kemadirian, dan prioritas terhadap pekerjaan.		16,17,18,19,20,21,22,23,23,25,25,27,28, 29,30

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Variable bebas, Budaya Organisasi (X), dan variabel terikat, Kinerja Guru (Y), digunakan oleh peneliti sebagai dua variabel penelitian.

Untuk tahun 2023/2024, populasi target dari penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif di SDN Cengkong II berjumlah 17 orang. Untuk pengambilan sampel, metode sampling jenuh digunakan, yang berarti semua peserta diambil sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian; respondennya adalah semua guru di SDN Cengkong II.

Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Analisis data termasuk regresi linear sederhana, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui validitas pertanyaan dan kuesioner. Metode korelasi product moment, juga dikenal sebagai korelasi Pearson, digunakan untuk menguji validitas data. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas data penelitian: data dianggap valid jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 %.

Tabel. 2. Hasil Uji Validitas Data

No	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
1	X1	.631	.007	Valid
2	X2	.737	.001	Valid
3	X3	.679	.003	Valid
4	X4	.560	.020	Valid
5	X5	.762	.000	Valid
6	Y1	.544	.024	Valid
7	Y2	.511	.036	Valid
8	Y3	.632	.006	Valid
9	Y4	.528	.029	Valid
10	Y5	.526	.030	Valid

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa pengujian terhadap Variable X dan Variable Y yang menyatakan bahwa semua data yang telah dikumpulkan adalah valid. Karena nilai signifikansi memenuhi persyaratan $< 0,05$, setiap pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dengan aman untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X	.742	Reliabel
2	Y	.928	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen penelitian lebih baik jika nilainya mendekati 1. Nilai tingkat reliabilitas instrumen yang disebutkan di atas mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah sesuai karena memiliki tingkat reliabilitas yang memadai karena mendekati 1 (satu) atau lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-20.606	13.040		-1.580	.135
Budaya Organisasi	1.367	.210	.859	6.503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien budaya organisasi (x) masing-masing adalah 1.367, dan nilai konstanta adalah -20.606. Oleh karena itu, model regresi untuk penelitian ini adalah: $Y = -20.606 + 1.367X$.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.721	3.067

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Tabel diatas menghasilkan nilai R² sebesar 0,738 atau 73,8%, menunjukkan bahwa variabel memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja 73,8%, sedangkan 26,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh model ini. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,8% menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian sangat mempengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja.

2. Uji Simultan/Serempak (Uji F)

- Pengaruh variabel independent budaya organisasi terhadap variabel terikat diteliti melalui uji simultan (uji F). Uji ini dilakukan dengan hasil tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1).

**Tabel. 5. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.834	1	397.834	42.291	.000 ^a
	Residual	141.107	15	9.407		
	Total	538.941	16			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji simultan, juga dikenal sebagai uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa F hitung = 42.291 dan F tabel = 4,54, yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikan adalah 0.00, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan kinerja atau keragaman variabel terikat. Jadi, variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri Cengkong II.

2. Uji Parsial (uji t)

- Pada penelitian ini dilakukan percobaan secara parsial untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Percobaan parsial dilakukan dengan dua arah menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($n-k-1$).

**Tabel. 6. Uji Parsial (Uji)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.606	13.040		-1.580	.135
	Budaya Organisasi	1.367	.210	.859	6.503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Hasil dari tabel diatas, ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari secara parsial. Hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel ini (6,503) lebih besar daripada nilai t tabel (2,13), dan nilai sig (0,000) lebih kecil daripada alpha (0,05).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri Cengkong II Kecamatan Purwasari, yaitu apabila budaya organisasi meningkat maka hasil kerja pun meningkat. Dalam kebanyakan kasus, budaya organisasi dikaitkan dengan nilai-nilai, norma, sikap, dan etos kerja yang dianut oleh setiap divisi dalam organisasi. Pengendalian perilaku, pikiran, kerja tim, dan interaksi dengan lingkungan didasarkan pada komponen ini. Karena budaya organisasi yang baik dan fokus memungkinkan pekerjaan dilakukan secara konsisten dengan hasil yang optimal. Sangat sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan jika tidak ada budaya organisasi.

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengelolaan data dan pembahasan analisis data, penulis dapat menarik Kesimpulan :

- Secara parsial, variabel budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri Cengkong II. Selain itu, secara simultan variabel budaya organisasi (X) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri Cengkong II. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, semakin baik kinerja guru di SD Negeri Cengkong II.

2. Sebesar 73,8%, kinerja guru di SDN Cengkong II dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel dalam penelitian yang digunakan.

6. SARAN

1. Penulis menyarankan agar semua pihak mempertahankan budaya organisasi yang ada untuk membangun budaya yang kuat dan kinerja yang lebih baik. Sekolah harus terus meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja, dan perilaku guru di masa depan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah lebih banyak variabel penelitian yang secara alami mempengaruhi kinerja, dan diharapkan memiliki sampel yang lebih beragam dan metodologi penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel Dami, W., Foeh, J. E., Manafe, H. A., & Dami, W. D. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- D., Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). M A S A L I Q. *Januari*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1>
- Fitrianis, P., & Joko Purwanto, A. (2023). *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 1599. 09(03). <https://doi.org/10.37905/aksara.9.3.1599-1606.2023>
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Jannah Miftahul. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kanopan, A., Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). *Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* (1) (2) (3). 17(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/189>
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (n.d.). *Jurnal Kependidikan: Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram*. In *Maret 2019* (Vol. 5, Issue 1). <http://ojs.ikipmataram.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/>
- Puspita Sari, A., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113.
- Sari, D. M., Khairani, E. P., Naufal, A., Ritonga, G., & Islam, M. P. (n.d.). *Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah*.
- Yulistiyono, A., Arifudin, O., Latifah Indra, E., Sri Lestari, A., Arifin, F., Nirmalasari, D., Ahmad Saeful Bahri, S. A., Septiyani, T., Hidayatul Ummah, A., Haryanti, N., & Gafur, A. (2021). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. www.penerbitwidina.com